

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5
TAHUN 2017 TENTANG PENEMPATAN TENAGA
KERJA LOKAL DI DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BATUBARA**

SKRIPSI

OLEH :

TITA NURHALIZA

NPM : 1503100154

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Kebijakan Publik**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Oleh:

Nama Mahasiswa : **TITA NURHALIZA**
N P M : 1503100154
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Senin, 18 Maret 2019
Waktu : 07.45 WIB s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si

PENGUJI II : SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H

PENGUJI III : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

(.....)
(.....)
(.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

Des. ZULFAHMI, M.I.Kom



Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : **TITA NURHALIZA**
N P M : 1503100154
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH
NOMOR 5 TAHUN 2017 TENTANG
PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN
BATUBARA

Medan, 8 Maret 2019

Dosen Pembimbing



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

Disetujui Oleh:

Ketua Jurusan,



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd



Dekan,

Dr. ARIEF SALEH, S.Sos., M.SP

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Tita Nurhaliza, NPM 1503100154 Menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh Undang-Undang, termasuk pembuatan karya ilmiah orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut Undang-Undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang saya terima.

Medan, Maret 2019
3. menyatakan

tita

NURHALIZA
NPM. 1503100154

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2017 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BATUBARA

TITA NURHALIZA

NPM : 1503100154

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik data penelitian dan wawancara.

Narasumber pada penelitian ini sebanyak 5 orang, antara lain Kepala Dinas Tenaga Kerja, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja, Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, Ketua Seksi Penempatan, Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara belum terimplementasi dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya tindakan program dalam implementasi penempatan tenaga kerja lokal untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, bakat, minat dan kemampuan yang telah dicapai. Adanya interaksi dengan organisasi lain sudah berjalan dengan lancar dikarenakan Dinas Tenaga Kerja bekerjasama dengan perusahaan agar mempermudah dalam mengelola informasi lowongan pekerjaan. Adanya mekanisme perintah atau kontrol dalam pelaksanaan yaitu Dinas Tenaga Kerja melakukan himbauan kepada perusahaan. Adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan yaitu pihak Dinas Tenaga Kerja yaitu tidak memberikan penilaian kepada perusahaan. Strategi dan kebijakan yang ditetapkan sudah berjalan dengan baik tetapi dengan adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan masih perlu ditingkatkan lagi seperti dalam penilaian prestasi tenaga kerja tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : Implementasi, Peraturan Daerah, Penempatan Tenaga Kerja Lokal

KATA PENGANTAR



Assalaamua'laikum warahmatullaahi wabarakaatuh

Syukur alhamdulillah rabbal alamin atas kehadiran Allah subhannawataala, Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah berkenan memberikan rahmat, kesehatan, kenikmatan, dan kesempatan serta kemudahan langkah dan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis ucapkan shalawat serta salam kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah kea lam yang berilmu pengetahuan ini.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna untuk memperoleh gelar sarjana (S.AP) Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul “**Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten BatuBara**”

Disadari dengan sepenuh hati, bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih belum cukup sempurna. Hal ini disebabkan karena terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya, untuk itu dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis menerima koreksi dan kritikan yang membangun dari pembaca yang nantinya dapat berguna dan bermanfaat untuk menyempurnakan skripsi ini.

Selama penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Yang pertama dan paling utama kepada ALLAH SWT.

2. Yang teristimewa kepada bapak Jumala dan ibunda Rohani tercinta, Yang telah mencurahkan kasih sayang tak terhingga dan selalu memberikan do'a, dukungan, serta bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam melanjutkan pendidikan perguruan tinggi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
3. Bapak Dr. Agussani.,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh,S.Sos,MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Nalil Khairiah.,S.IP.,MPd, selaku Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nalil Khairiah.,S.IP.,MPd selaku Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak-bapak dan Ibu dosen dan seluruh staff pengajar serta tata usaha di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Para narasumber yang disertakan dalam penelitian ini.
9. Kepada yang spesial yang selalu memberikan dukungan serta selalu menyemangati penulis setiap hari untuk menyelesaikan skripsi ini khususnya, Hasrul Arifin S.T, Heru Darmawan S.T.

10. Kepada teman-teman seperjuangan kelas C regular Administrasi Publik angkatan 2015, terima kasih untuk kehangatan selama perkuliahan dan selalu memberikan dukungan serta bantuannya khususnya, Della Farantinata D, Nurez Zhika Ahmad S, Nurul Fadilla Mahyuni NST.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini berguna bagi kita semua, kiranya Allah SWT membalas kebaikan atas dukungan serta bantuan yang diberikan oleh semua pihak kepada penulis.

Medan, Maret 2019

Penulis

TITA NURHALIZA

NPM: 1503100154

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II URAIAN TEORITIS	
2.1 Pengertian Implementasi	8
2.2 Pengertian Kebijakan	11
2.3 Teori Kebijakan Publik	13
2.4 Implementasi Kebijakan.....	14
2.5 Implementasi Kebijakan Publik	17
2.6 Pengertian Tenaga Kerja	18
2.7 Penempatan Kerja	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	23

3.2 Kerangka Konsep	23
3.3 Defenisi Konsep	24
3.4 Kategorisasi	25
3.5 Narasumber	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.7 Teknik Analisis Data.....	28
3.8 Lokasi Penelitian.....	29
3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	34
4.2 Pembahasan.....	52
4.3 Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara	56

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan	59
5.2 Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perbandingan Tenaga Kerja Lokal dan Non Lokal.....	4
Tabel 4.2 Narasumber Menurut Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.3 Narasumber Menurut Umur	36
Tabel 4.4 Perbandingan Tenaga Kerja Lokal dan Non Lokal.....	53

DAFTAR GAMBAR

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara	33
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran II	: Pedoman Wawancara
Lampiran III	: SK - I Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran IV	: SK - II Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran V	: SK - III Permohonan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VI	: SK - IV Undangan Seminar Proposal
Lampiran VII	: SK - V Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VIII	: Surat Permohonan Pergantian Judul
Lampiran IX	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran X	: Surat Keterangan Selesai Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan kerja dewasa ini menjadi masalah khususnya dalam rangka mengurangi pengangguran di daerah. Semenjak otonomi daerah masalah tenaga kerja sudah menjadi masalah daerah, oleh karenanya pemerintah daerah terus berupaya keras dalam rangka mengatasi masalah tersebut.

Dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah daerah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Tujuan dari perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, implementasi (pelaksanaan), dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Maka dengan hal tersebut akan tercipta perluasan kesempatan atau peluang bagi pekerja untuk memperoleh penghasilan, tidak hanya itu, dengan terciptanya perluasan kesempatan kerja ini tentunya akan menumbuhkan kembangkan masyarakat di Batubara dalam rangka perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat Batubara.

Berdasarkan Perda Kabupaten Batubara Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal pasal 8 dan pasal 9 menyatakan 1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak, 2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak dilakukan sesuai dengan perundang-undangan, 3) Dalam

rangka penempatan tenaga kerja lokal, perusahaan besar dan menengah wajib untuk mengutamakan penerimaan tenaga kerja lokal sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan, 4) Dalam rangka pelaksanaan ketentuan perusahaan besar dan menengah menyampaikan informasi lowongan kerja kepada Pemerintah Daerah, 5) Prosedur dan kriteria penerimaan tenaga kerja lokal oleh perusahaan ditetapkan: Tenaga kerja yang bersangkutan adalah penduduk daerah yang dibuktikan dengan bukti kependudukan yang sah, atau berasal dari daerah yang dibuktikan dengan bukti kependudukan Kartu Keluarga yang berdomisili di Daerah. Tenaga kerja yang bersangkutan terdaftar pada Dinas sebagai pencari kerja atau memiliki Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja atau AK-1.

Selanjutnya apabila dilihat dari persaingan secara Internasional, dalam era globalisasi dewasa ini memberikan peluang besar kepada tenaga kerja untuk masuk ke perusahaan mana saja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Kondisi ini merupakan tantangan pemerintah daerah Kabupaten Batu Bara dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja yang mereka miliki untuk bersaing secara internasional. Namun permasalahannya sekarang belum sampai ke arah sana, dimana pemerintah daerah Kabupaten Batu Bara masih konsentrasi melindungi tenaga kerja lokal dari persaingan yang ketat tersebut.

Kabupaten Batu Bara memiliki potensi daerah yang beragam. Potensi daerah harus diberdayakan oleh pemerintah bersama masyarakat di Kabupaten Batubara agar dapat meningkatkan kesejahteraan. Untuk itu perlu adanya perhatian lebih dari pemerintah untuk mengelola sumber daya ini.

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja lokal berkaitan dengan masalah kesempatan kerja di daerah, sehingga perusahaan diwajibkan melaporkan kebutuhan pekerja dengan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Secara teknis pelaporan perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara untuk melihat kualitas masyarakat yang memiliki kapasitas yang baik untuk memenuhi kualifikasi di perusahaan mereka tersebut. Kebijakan ini apabila dilihat dari sisi pemerintah daerah dan dari sisi tenaga kerja lokal sangat menguntungkan bagi masyarakat lokal untuk meningkatkan kesejahteraan sosial.

Industri yang berkembang di wilayah Kabupaten Batubara ini termasuk industri berskala nasional, pada tahun 2016 jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Batubara sebanyak 21 perusahaan yang terdiri dari perusahaan lokal dan non lokal, pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 53 perusahaan lokal maupun non lokal, hal ini menunjukkan bahwa Kabupaten Batubara memiliki potensi untuk membangun kawasan industri (Dinas tenaga kerja Kabupaten Batubara).

Berikut adalah data mengenai penempatan tenaga kerja lokal di perusahaan yang ada di Kabupaten Batubara :

TABEL 1.1

Perbandingan Tenaga Kerja Lokal dan Non Lokal

Nama Perusahaan	Jumlah TK Lokal	Jumlah TK Non Lokal	Persentase (%) TK Lokal	Persentase (%) TK Non Lokal
PT. Prima Multi Terminal	45 orang	80 orang	36	64
PT. Multimas Nabati Wilmar Group	50 orang	78 orang	39	61
Uni Lever	38 orang	89 orang	30	70

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara (2018)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tenaga kerja lokal yang dipekerjakan lebih sedikit dibandingkan tenaga kerja non lokal dengan jumlah tenaga kerja lokal sebanyak 133 tenaga kerja lokal sedangkan jumlah tenaga kerja non lokal berjumlah 247. Hal ini disebabkan karena masih belum terpenuhinya kualifikasi tenaga kerja sesuai standar internasional. Keterampilan tenaga kerja lokal yang belum sesuai dengan standar perusahaan lokal dan non lokal, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara meningkatkan kompetensi masyarakat lokal dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Batubara.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis melihat adanya sebuah kesenjangan pada peraturan tersebut dan oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2017 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BATUBARA”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sehingga penelitian dapat terarah dalam membahas masalah yang akan di teliti, mengetahui arah batasan penelitian serta meletakkan pokok yang akan di kaji (dibahas) dalam suatu penelitian.

Arikunto (1998:65) mengatakan bahwa apabila telah di peroleh informasi yang cukup dari suatu pendahuluan maka masalah yang akan di teliti menjadi jelas, agar penelitian dapat di laksanakan dengan sebaik-baiknya maka perumusan harus merumuskan masalahnya sehingga jelas dari mana harus memulainya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimanakah Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Batubara”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Secara garis besar penelitian ini yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- a. Untuk melati diri penulis dalam mengembangkan wawasan fikiran secara ilmiah, rasional dalam menghadapi masalah yang ada dan timbul di lingkungannya.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran pada pemerintah khususnya dalam hal bagaimana mengelola tenaga kerja lokal berdasarkan, Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara.
- c. Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan memberikan sumbangan bagi kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dilakukan secara sistematis, logis, dan konsisten agar dapat melihat dan mengkaji dari penelitian ini secara teratur dan sistematis, maka dibuat sistematika penulisan yang dianggap berkaitan antara suatu bab dengan bab yang lainnya yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian.

BAB II URAIAN TEORITIS

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah Pengertian Implementasi, Pengertian Kebijakan, Teori Kebijakan Publik, Implementasi Kebijakan, Implementasi Kebijakan Publik, Pengertian Tenaga Kerja, Penempatan Kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Defenisi Konsep, Kategorisasi, Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi Penelitian, Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah Hasil Penelitian Dan Pembahasan

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah simpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Implementasi

Winarno (2005:101) mengatakan Implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Defenisi tersebut menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan kegiatan administrasi yang legitimasi hukumnya ada. Pelaksanaan kebijakan melibatkan berbagai unsur dan diharapkan dapat bekerjasama guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Nurdin dan Usman, (2004:70) mengemukakan bahwa "implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan".

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh obyek berikutnya yaitu hasil yang akan dicapai.

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu to implement yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu.

Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang disepakati oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Dalam mengartikan implementasi ini tentunya memiliki pendekatan yang berbeda-beda, tetapi dapat diketahui secara sederhana bahwa implementasi adalah pelaksanaan aturan atau ketetapan yang memiliki kekuatan hukum yang sah.

Berkaitan dengan pendekatan yang dimaksud, Nurdin dan Usman (2004) menjelaskan bahwa pendekatan pertama, menggambarkan implementasi itu dilakukan sebelum penyebaran (desiminasi) kurikulum desain. Kata proses dalam pendekatan ini adalah aktivitas yang berkaitan dengan penjelasan tujuan program, mendeskripsikan sumber-sumber baru dan mendemonstrasikan metode pengajaran yang digunakan.

Pendekatan kedua, menurut Nurdin dan Usman (2002) menekankan pada fase penyempurnaan. Kata proses dalam pendekatan ini lebih menekankan pada interaksi antara pengembang dan guru (praktisi pendidikan). Pengembang melakukan pemeriksaan pada program baru yang direncanakan, sumber-sumber baru, dan memasukan isi/materi baru ke program yang sudah ada berdasarkan hasil uji coba di lapangan dan pengalaman-pengalaman guru. Interaksi antara pengembang dan guru terjadi dalam rangka penyempurnaan program, pengembang mengadakan lokakarya atau diskusi-diskusi dengan guru-guru untuk memperoleh masukan. Implementasi dianggap selesai manakala proses penyempurnaan program baru dipandang sudah lengkap.

Sedangkan pendekatan ketiga, Nurdin dan Usman (2004) memandang implementasi sebagai bagian dari program kurikulum. Proses implementasi dilakukan dengan mengikuti perkembangan dan megadopsi program-program yang sudah direncanakan dan sudah diorganisasikan dalam bentuk kurikulum desain (dokumentasi).

Nugroho (2006:119) implementasi adalah upaya melaksanakan keputusan kebijakan. Kebijakan public berkenaan dengan setiap aturan main dalam kehidupan bersama, baik yang berkenaan dengan hubungan antar warga dan pemerintah.

Wahab (2001: 65) Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat-pejabat kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pasal 8 dan Pasal 9 menyatakan bahwa Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak. Dalam rangka penempatan tenaga kerja lokal, perusahaan besar dan menengah wajib untuk mengutamakan penerimaan tenaga kerja lokal sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan dan dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan daerah perusahaan besar dan menengah menyampaikan informasi lowongan kerja kepada Pemerintah Daerah.

2.2 Pengertian Kebijakan

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Menurut Dunn (2003:23) Kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat,. Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi atau anggota masyarakat dalam berperilaku. Kebijakan pada umumnya bersifat *problem solving* dan proaktif. Berbeda dengan Hukum (*Law*) dan Peraturan (*Regulation*), kebijakan lebih bersifat adaptif dan interpretatif, meskipun kebijakan juga mengatur “apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh. Kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang spesifik. Kebijakan harus memberi peluang diinterpretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada.

Menurut Tangkilisan (2003: 12) kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan

tertentu sambil mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan / mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Menurut Keban (2004: 55) kebijakan merupakan serangkaian prinsip atau kondisi yang diinginkan; sebagai suatu produk, kebijakan dipandang sebagai serangkaian kesimpulan atau rekomendasi; sebagai suatu proses, kebijakan dipandang sebagai suatu cara dimana melalui cara tersebut suatu organisasi dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya yaitu program dan mekanisme dalam mencapai produknya dan sebagai kerangka kerja.

Menurut Friedrich (2007 : 20) bahwa kenijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu dalam mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Menurut Lubis (2007 : 9) menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarahkan pada tujuan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubung dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Masih banyak kesalahan pemahaman maupun kesalahan konsepsi tentang kebijakan. Beberapa orang menyebut policy dalam sebutan "kebijaksanaan", yang maknanya sangat berbeda dengan kebijakan. Istilah kebijaksanaan adalah kearifan yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan kebijakan adalah aturan tertulis hasil keputusan formal organisasi.

Contoh kebijakan adalah: (1) Undang-Undang, (2) Peraturan Pemerintah, (3) Keppres, (4) Kepmen, (5) Perda, (6) Keputusan Bupati, dan (7) Keputusan Direktur. Setiap kebijakan yang dicontohkan di sini adalah bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh obyek kebijakan. Contoh di atas juga memberi pengetahuan pada kita semua bahwa penempatan tenaga kerja lokal dan kebijakan dapat bersifat makro, meso, dan mikro.

Analisis kebijakan adalah suatu aktivitas intelektual dan praktis yang ditujukan untuk menciptakan, menerapkan, secara kritis menilai, dan mengkomunikasikan substansi kebijakan. Proses analisis kebijakan terdiri atas tiga tahap utama yang saling terkait, yang secara bersama-sama membentuk siklus aktivitas yang kompleks dan tidak linear.

2.3 Teori Kebijakan Publik

Berdasarkan berbagai definisi para ahli kebijakan publik, kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sebagai pembuat kebijakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu di masyarakat di mana dalam penyusunannya melalui berbagai tahapan (Dunn,2003:24).

Agustino (2008: 7) mendefinisikan kebijakan publik sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Winarno (2005: 17) mendefinisikan kebijakan publik sebagai hipotesis yang mengandung kondisi-kondisi awal dan akibat-akibat yang bias diramalkan. Kebijakan publik itu harus dibedakan dengan bentuk-bentuk kebijakan yang lain misalnya kebijakan swasta.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan secara terus-menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat agar mereka dapat hidup, dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara luas.

Tahap-tahap kebijakan publik menurut Dunn (1998: 24) adalah sebagai berikut: (1) Penyusunan Agenda, ; (2) Formulasi kebijakan, ; (3) Adopsi/ Legitimasi Kebijakan ; (4) Penilaian/ Evaluasi Kebijakan.

2.4 Implementasi Kebijakan

Tangkilisan, (2003:9) mengatakan Program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Hersel Nogi S. Tangkilisan mengutip pengertian implementasi menurut Patton dan Sawicki dalam buku yang berjudul *Kebijakan Publik yang Membumi* bahwa: Implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi”.

Berdasarkan pengertian di atas, implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir. Seorang eksekutif mampu mengatur secara efektif dan efisien sumber daya, unit-unit dan teknik yang dapat mendukung pelaksanaan program, serta melakukan interpretasi terhadap perencanaan yang telah dibuat, dan petunjuk yang dapat diikuti dengan mudah bagi relisasi program yang dilaksanakan. Dunn mengistilahkan implementasi dengan lebih khusus dengan menyebutnya implementasi kebijakan (*policy implemtation*) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu.

Nugroho (2004;158) mengatakan Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplemntasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut” .

Menurut Widodo, (2001:194) terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam persiapan proses implementasi yang perlu dilakukan, setidaknya terdapat empat hal penting dalam proses implementasi kebijakan, yaitu pendayagunaan sumber, pelibatan orang atau sekelompok orang dalam implementasi, interpretasi, manajemen program, dan penyediaan layanan dan manfaat pada publik.

Persiapan proses implementasi kebijakan agar suatu kebijakan dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan harus mendayagunakan sumber yang ada, melibatkan orang atau sekelompok orang dalam implementasi, menginterpretasikan kebijakan, program yang dilaksanakan harus direncanakan dengan manajemen yang baik, dan menyediakan layanan dan manfaat pada masyarakat.

Subarsono (2005: 101) beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralistis. Faktor-faktor tersebut diantaranya : a) Kondisi lingkungan, b) Hubungan antar organisasi, c) Sumberdaya organisasi untuk implementasi program, d) Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

Berdasarkan faktor di atas, yaitu kondisi lingkungan, hubungan antar organisasi, sumberdaya organisasi untuk mengimplementasi program, karakteristik dan kemampuan agen pelaksana merupakan hal penting dalam mempengaruhi suatu implementasi program. Sehingga faktor-faktor tersebut menghasilkan kinerja dan dampak dari suatu program yaitu sejauh mana program tersebut dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Subarsono (2005:103) manfaat dari kebijakan implementasi adalah akan memberi manfaat kepada pelaku kebijakan karena kebijakan sangat berkaitan dengan dampak atau perubahan yang diinginkan oleh kebijakan setelah diimplementasikan.

Implementasi kebijakan menurut pendapat di atas, tidak lain berkaitan dengan cara agar kebijakan dapat mencapai tujuan. Kebijakan publik tersebut

diimplementasikan melalui bentuk program-program serta melalui turunan. Turunan yang dimaksud adalah dengan melalui proyek intervensi dan kegiatan intervensi.

2.5 Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Jones (1994) yang menyatakan bahwa implementasi sebagai “getting the job done” dan “doing it”. implementasi adalah sebuah pekerjaan yang mudah dan sederhana, namun dibalik semuanya itu ada beberapa faktor pendukung yang juga sangat berpengaruh antara lain ; adanya implementator, uang, dan kemampuan organisasi (resources).

Implementasi adalah sebuah proses interaksi antara penentuan tujuan dan tindakan untuk mencapai tujuan. Ini pada dasarnya adalah kemampuan untuk membangun hubungan dalam mata rantai sebab akibat agar kebijakan bisa berdampak. Menurut Soenarko (2003) Kebijakan publik adalah perpaduan dan kristalisasi daripada pendapat-pendapat dan keinginan-keinginan banyak orang atau golongan dalam masyarakat.

Winarno, (2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan.

2.6 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Dumairy (2007) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Menurut Simanjuntak (2008), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Sukirno (2005:6) dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu :

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.

- b. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- c. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang tenaga kerja di atas, menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (15 – 64 tahun) baik sedang mencari pekerjaan maupun sedang bekerja. Jadi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, penting bagi tenaga kerja untuk memperoleh pengembangan hal ini bertujuan untuk menghadapi perubahan di masa yang akan datang sehingga dapat memberikan daya saing yang lebih tinggi kepada tenaga kerja.

2.7 Penempatan Kerja

Menurut Gomes (2003:117) “penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Soetjipto (2008:58), “penempatan karyawan adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.”

Menurut Budiharjo (2015:22) Penempatan adalah karyawan yang memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

Menurut Syadam (2007:155) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.

2. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam ranke penempatan pegawai tersebut

3. Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatak pegawai factor fisik dan mental periu dipertimbangkan karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi

4. Faktor status perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai

5. Faktor Usia

Dalam menempatkan pegawai factor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya kinerja karyawan pegawai.

Menurut Kurniawan (2006: 31) indikator dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain :

1. Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya

2. Kemampuan

Kemampuan menunjukan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasii kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

3. Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

BAB III

METODE PENELITIAN

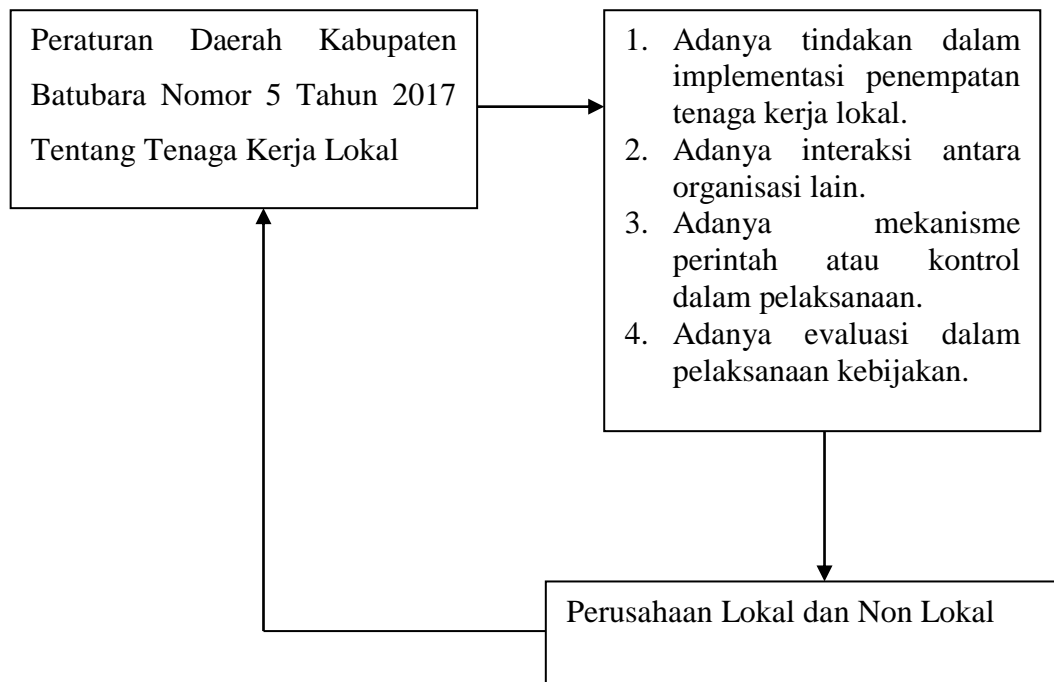
3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan analisis kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan pengamatan dengan cara menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya dan data diperoleh dengan wawancara yaitu mendapatkan data dengan cara Tanya jawab dan berhadapan langsung dengan informan atau narasumber.

Agar penelitian dapat memenuhi kriteria ilmiah maka cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sampai analisis data, diusahakan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan metode yang ada sesuai dengan perubahan metode dan prosedur penelitian ini, maka akan dibahas tentang jenis penelitian, populasi, jenis data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

3.2 Kerangka Konsep

Konsep yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Batubara Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Tenaga Kerja Lokal, Agar konsep tersebut dapat dijelaskan maka kerangka konsep dirangkum dalam sebuah gambar yang mewakili pola pemikiran sebagai berikut:



3.3 Defenisi Konsep

Konsep adalah istilah atau definisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian ilmu sosial.

Dari uraian di atas digunakan konsep pemikiran untuk mempersempit penelitian yang akan diteliti Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara.

- a. Kebijakan adalah strategi untuk mencapai tujuan, dalam hal ini tidak menjadi soal apakah kebijakan ini benar atau salah sebab yang penting pada akhirnya adalah kebijakan mana yang akan dilaksanakan. Didalam terdapat satu-satunya sumber rill legitimasi yakni efektifitas.
- b. Kebijakan publik adalah merupakan studi tentang bagaimana, mengapa dan apa tindakan aktif yang dilakukan pemerintah.

- c. Implementasi kebijakan publik merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan, implementasi kebijakan publik tidak hanya sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran-penjabaran keputusan politik kedalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi melainkan lebih dari itu. Ini menyangkut masalah konflik, keputusan dari siapa dan memperoleh apa dari suatu kebijakan.
- d. Implementasi kebijakan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal adalah cara menyampaikan atau mensosialisasikan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara

3.4 Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variabel penelitian sehingga dapat diketahui apa yang menjadi tolak ukur dalam menganalisis data dari suatu penelitian.

Kategorisasi dalam penelitian ini adalah Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Batubara Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yaitu:

- a. Adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan implementasi yaitu sosialisasi penerimaan tenaga kerja lokal dan perusahaan melakukan pelaporan jumlah tenaga kerja lokal yang ditempatkan

- b. Adanya interaksi dengan organisasi lain untuk menjalankan kebijakan tersebut yaitu berkordinasi dengan Balai Latihan Kerja (BLK) dan adanya kerjasama dengan perusahaan/instansi
- c. Adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik yaitu Pembinaan dan pelatihan terhadap penempatan tenaga kerja lokal dan Pengawasan penempatan tenaga kerja lokal
- d. Adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan tersebut yaitu dengan memonitoring jalannya program yang sudah dibuat dan adanya transparansi perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja.

3.5 Narasumber

Untuk melengkapi data-data yang akan dianalisis secara kualitatif, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan individu sebagai narasumber. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah:

- a. Dinas Tenaga Kerja Batubara :

Nama : Edwin Aldrin Sitorus SE, M.Si

Umur : 53 Tahun

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara

- b. Nama ; Drs. H Sofyansyah

Umur : 48 Tahun

Jabatan : Sekretaris Di Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Batubara

- c. Nama : Nurmita Sigalingging
Umur ; 46 Tahun
Jabatan ; Kepala Bidang Penempatan Dan
Perluasan Kesempatan Kerja
- d. Nama ; Jumali S.HI
Umur ; 54 Tahun
Jabatan ; Kepala Bidang Pelatihan Kerja Dan Produktivitas
- e. Nama ; Zakaria Matogu, S.Sos
Umur : 45 Tahun
Jabatan ;Kasi Penempatan, Pengembangan Dan
Perluasan Kesempatan Kerja

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, peneliti merasa perlu memperoleh data-data yang dapat memudahkan peneliti melakukan penelitian. Sumber data penelitian ini didapatkan melalui data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang berdasarkan pada pemilihan langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh data primer dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Wawancara yang mendalam (*Deep Interview*) yakni metode untuk mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang sudah disusun

kepada informan-informan, Kemudian hasil jawaban yang diperoleh dari informan tersebut dikemas dalam tulisan yang tidak merubah makna dari inti jawaban dari setiap informan.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan berupa: Dokumen, buku-buku, jurnal, makalah, artikel dan berbagai tulisan lainnya yang menyangkut dengan penulisan ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Data dalam metode Kualitatif mencerminkan interpretasi yang dalam dan menyeluruh atas fenomena tertentu. Data dikelompokkan dalam kelas-kelas tidak menurut angka-angka. Maleong mendefinisikan analisis data sebagai proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Kriyantono, 2007:163).

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data kualitatif yang merupakan pengukuran dengan menggunakan data nominal yang menyangkut klasifikasi atau kategori sejumlah variabel ke dalam beberapa sub kelas nominal. Melalui pendekatan kualitatif, data yang diperoleh dari lapangan diambil kesimpulan yang bersifat khusus kepada yang bersifat umum kemudian disajikan dalam bentuk narasi. Metode kualitatif memungkinkan kita menyelidiki konsep-konsep yang dalam pendekatan lainnya akan hilang (Bogdan, 2002:5).

3.8 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yang beralamat di Kuala Tanjung Kabupaten Batubara.

3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

3.9.1 Sejarah Singkat Terbentuknya Kabupaten BatuBara

Kabupaten Batubara merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Asahan dan beribukota di Kecamatan Limapuluh yang merupakan salah satu dari 16 Kabupaten dan Kota baru yang dimekarkan pada dalam kurun tahun 2006.

Kabupaten Batubara ini terletak di tepi pantai Selat Malaka, Sekitar 175 km Selatan Ibu Kota Medan. Pada masa pemerintahan Hindia – Belanda, Kabupaten Batubara termasuk ke dalam Karesidenan Sumatera Timur.

Penduduk Kabupaten Batubara didominasi oleh etnis Jawa, kemudian diikuti oleh orang-orang Melayu, dan Suku Batak. Orang Mandailing merupakan sub-etnis Batak yang paling banyak bermukim disini. Pada masa kolonial, untuk memperoleh prestise serta jabatan dari sultan-sultan Melayu, banyak diantara orang-orang Mandailing yang mengubah identitasnya dan memilih menjadi seorang Melayu.

Kabupaten Batubara adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia, DPR menyetujui Rancangan Undang-Undang Pembentukannya tanggal 8 Desember 2006. Kabupaten ini diresmikan pada tanggal 15 Juni 2007, bersamaan dengan dilantiknya Pejabat Bupati Batubara, Drs. H. Sofyan Nasution, S.H.

3.9.2 Visi Misi Kabupaten Batubara

Visi : “ TERWUJUDNYA PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH YANG BERKUALITAS, TRANSPARAN, PARTISIPATIF, AKUNTABEL DAN BATUBARA SEJAHTERA BERJAYA”

Berdasarkan guna mewujudkan visi tersebut diatas ditetapkan beberapa Misi Kabupaten Batubara sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) perencanaan pembangunan.
- b. Memantapkan sistem perencanaan pembangunan daerah.
- c. Meningkatkan kapasitas kelembagaan perencanaan pembangunan.
- d. Meningkatkan kualitas pelayanan.

3.9.3 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara

Peraturan Daerah Kabupaten Batubara Nomor 7 tahun 2013 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dalam Bab IV Tentang Pembentukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara.

Pasal 14, Dinas Tenaga Kerja mempunyai kedudukan yaitu:

- a. Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan
- b. Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 14, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara mempunyai tugas melaksanakan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan otonomi dan tugas pembantuan.

Pasal 14. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi yaitu:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan.
- b. Penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pasal 15, Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, terdiri dari :
 1. KA. Sub bagian umum dan kepegawaian
 2. KA. Sub bagian keuangan dan program
- c. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
 1. Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja
 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
- d. Bidang Persyaratan Kerja dan Hubungan Industrial terdiri dari :
 1. Seksi Informasi Pasar dan Persyaratan Kerja
 2. Seksi Hubungan Industrial

e. Bidang Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja terdiri dari :

1. Seksi Norma Kerja
2. Seksi Perlindungan Tenaga Kerja

f. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

g. Kelompok jabatan fungsional.

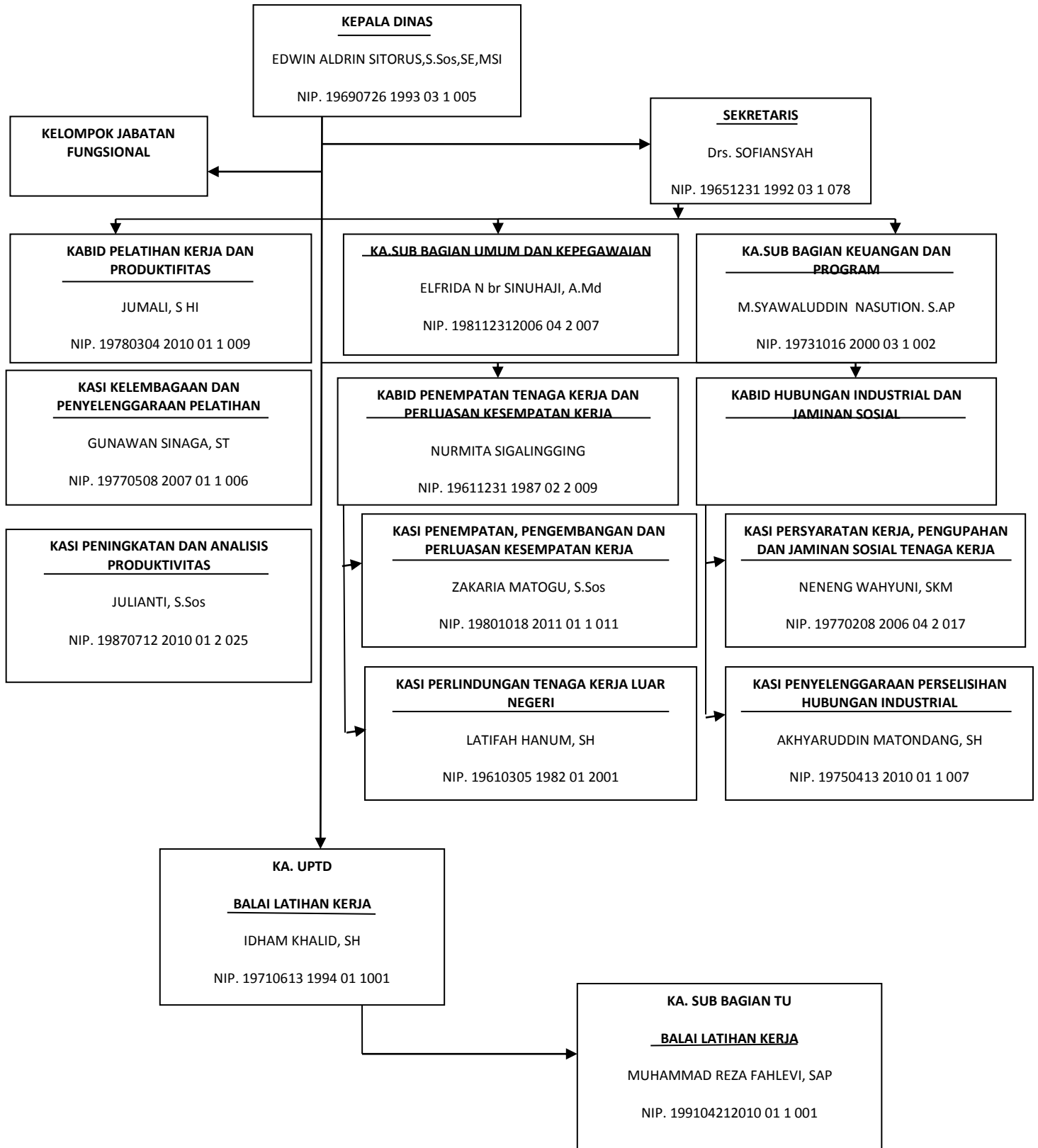
3.9.4 Visi Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara

Visi : “ Menjadikan Masyarakat Kabupaten Batubara Yang Berdaya Saing, Mandiri, Sejahtera, Berbudaya dan Religius “.

Misi :

- a) Meningkatkan SDM Aparatur Pemerintah dan Masyarakat Batubara sesuai potensi daerah.
- b) Mewujudkan masyarakat yang Produktif, Inovatif, Berdaya saing, Berbudaya lokal, serta industri berbasis sumber daya unggulan Kabupaten Batubara

1. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian yang diperoleh selama penelitian lapangan dengan cara pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh dengan komunikasi langsung bersama para narasumber yang berwenang untuk menjawab pertanyaan yang kemudian ditarik dalam kesimpulan. Analisis ini terfokus pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yang beralamat di Kuala Tanjung Kabupaten Batubara. Sumber data dalam penelitian ini adalah 5 orang dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara.

Untuk mendukung perolehan data, selain data primer dan data sekunder juga sangat membantu menjelaskan hasil wawancara terutama yang terkait dengan tingkat karakteristik jawaban narasumber.

4.1.1 Deskripsi Narasumber

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara terhadap narasumber, selanjutnya dapat diperoleh data-data yang berhubungan erat dengan karakteristik narasumber menurut jenis kelamin, dan umur. Selain itu data primer penelitian berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada narasumber terkait dengan peraturan daerah nomor 5 tahun 2017 tentang penempatan tenaga kerja lokal juga akan dianalisis secara objektif dan mendalam sebagai bentuk hasil penelitian dan pembahasan.

Karakteristik dan jawaban narasumber yang digunakan sebagai sumber pengumpulan data penelitian ini selanjutnya disajikan secara sistematis sebagaimana penjelasan-penjelasan yang akan diuraikan sebagai berikut.

a. Narasumber Menurut Jenis Kelamin

Narasumber dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu narasumber yang berjenis kelamin laki-laki dan narasumber berjenis kelamin perempuan sebagai berikut:

TABEL 4.2

Narasumber Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	4	80%
2	Perempuan	1	20%
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Wawancara Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara

Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut bahwa mayoritas narasumber berasal dari jenis kelamin laki-laki dengan frekuensi sebanyak 4 orang atau mencapai 80%, sedangkan jenis kelamin perempuan dengan frekuensi sebanyak 1 orang atau mencapai 20%

b. Narasumber Menurut Umur

Narasumber menurut umur dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok umur yaitu narasumber dengan umur 45-49 tahun dan 50-54 tahun. Pada tabel 1.3 akan dijelaskan frekuensi dan persentase masing-masing kategori umur sebagai berikut:

TABEL 4.3

Narasumber Menurut Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1	45 - 49 Tahun	3	60%
2	50 - 54 Tahun	2	40%
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Wawancara Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara

Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut bahwa narasumber menurut umur 45-49 tahun dengan frekuensi sebanyak 3 orang atau mencapai 60% , sedangkan menurut umur 50-54 tahun dengan memiliki frekuensi 2 orang atau mencapai 40%.

4.1.2 Deskripsi Hasil Wawancara

- a. Adanya tindakan program implementasi penempatan tenaga kerja lokal

Tindakan program implementasi peraturan daerah nomor 5 tahun 2017 tentang penempatan tenaga kerja lokal adalah untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan yang telah tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan Ibu Nurmita Sigalingging sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan kesempatan kerja menyatakan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dijelaskan bahwa program penempatan tenaga kerja lokal pada dasarnya ditunjukkan untuk kepentingan masyarakat dalam hal ini adalah masyarakat pencari kerja agar masyarakat pencari kerja dapat mengetahui mengenai pelaksanaan program penempatan maka Dinas Tenaga Kerja melakukan kegiatan sosialisasi ke desa- desa di Kabupaten Batubara. Sosialisasi dilakukan untuk memberikan informasi mengenai pelaksanaan program supaya dapat tersampaikan kepada masyarakat pencari kerja.

Kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat pencari kerja mengenai aturan penempatan, prosedur penempatan, syarat penempatan, serta peran dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja sehingga dengan pemahaman tersebut dapat memberikan perubahan perilaku pada masyarakat pencari kerja. Perubahan perilaku tersebut yaitu masyarakat pencari kerja menjadi lebih berhati-hati dan lebih waspada terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang tidak mempunyai izin dari pemerintah, karena masyarakat telah memahami mengenai aturan dan prosedur penempatan dimana dalam pelaksanaannya tidak dipungut biaya sedikitpun sehingga dapat menghindarkan kasus penipuan yang dialami masyarakat pencari kerja di bidang penempatan tenaga kerja.

Selain lebih waspada dan berhati-hati, masyarakat pencari kerja juga lebih pandai menyikapi di dalam hubungan pekerjaan, misalnya ketika mereka mendapatkan permasalahan di dalam perusahaan setelah ditempatkan, mereka akan menghubungi Dinas Tenaga Kerja supaya nantinya bisa dibantu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Kemudian juga, ketika mereka merasa mendapatkan perlakuan tidak adil dari perusahaan misalnya jam kerja lembur, mereka pun juga akan melapor ke Dinas Tenaga Kerja. Hal tersebut karena masyarakat pencari kerja telah

memahami peran dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan sehingga ketika mereka mendapatkan permasalahan di dalam perusahaan mereka tidak tinggal diam saja dan akan menghubungi Dinas Tenaga Kerja.

Selain itu, hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak Zakaria Matogu, S.Sos sebagai Kasi Penempatan, Pengembangan, dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja menyatakan bahwa dengan adanya tindakan program implementasi penempatan tenaga kerja lokal adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan, Selama implementasi program ini, Dinas Tenaga Kerja sebagai implementor pasti memperoleh sebuah pelajaran. Pelajaran yang diperoleh implementor tentunya akan membuat pelaksanaan program ini semakin baik.

Kegiatan penunjang yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan pelayanan penempatan kepada masyarakat pencari kerja adalah melalui *job canvassing* yaitu pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan dengan cara mengunjungi langsung ke perusahaan, *job fair* atau pameran kesempatan kerja yaitu kegiatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan, dan bekerjasama dengan Balai

Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BTPD) supaya dapat memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas lulusan BTPD yang masih menganggur.

Pelajaran yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja dari pelaksanaan kegiatan *job canvassing* adalah perlu melakukan kunjungan ke perusahaan yang banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki supaya dapat menyerap lebih banyak pencari kerja laki-laki yang ada di Kabupaten Batubara. Kemudian, pelajaran yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja dari pelaksanaan kegiatan *job fair* adalah perlu memperpanjang jadwal pelaksanaan *job fair* agar dapat menjaring lebih banyak pencari kerja, perusahaan peserta kegiatan *job fair* juga perlu diperbanyak khususnya yang berskala nasional.

Pelajaran yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja dari pelaksanaan kegiatan yang bekerjasama dengan BTPD adalah perlu lebih gencar melakukan sosialisasi terkait kuota satu persen kepada perusahaan supaya dapat meningkatkan kesadaran perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Selain itu, kegiatan ini dapat rutin dilaksanakan setiap tahunnya karena kegiatan tersebut dapat dijadikan sarana untuk mengetahui kemampuan atau skill difabel yang dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki lowongan serta

sebagai wawasan perusahaan untuk mempertimbangkan kemampuan para difabel yang memungkinkan untuk diperjakan.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan Bapak Edwin Aldrin Sitorus, Msi, sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara menyatakan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dalam program penempatan tenaga kerja lokal adalah untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan pencocokan antara kualifikasi pencari kerja dengan persyaratan lowongan pekerjaan yang tersedia oleh Dinas Tenaga Kerja.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan Bapak Drs. H Sofyansyah, sebagai Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara menyatakan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara adalah Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan pelayanan penempatan kepada masyarakat pencari kerja adalah melalui job canvassing yaitu pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan dengan cara mengunjungi langsung ke perusahaan.

Selain itu, hasil wawancara yang diperoleh pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan Bapak Jumali, SHI sebagai Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas menyatakan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dalam program penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Batubara telah berjalan dengan tujuan yang ditetapkan yaitu menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan.

b. Adanya interaksi dengan organisasi lain

Interaksi dengan organisasi lain dilaksanakan dengan mempekerjakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efisien dan mengelola perubahan terhadap keunggulan yang saling menguntungkan dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber Bapak Drs.H Sofyansyah sebagai Sekretaris Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara pada hari senin, 25 Februari 2019 menyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja bekerjasama dengan perusahaan yaitu dengan adanya penyediaan lowongan kerja maka diperlukan sistem yang dapat mempermudah dalam mengelola informasi lowongan pekerjaan. Selama ini belum ada fasilitas yang secara efektif

mempermudahkan antara pihak Dinas Tenaga Kerja dengan penyedia lowongan pekerjaan. Saat ini apabila penyedia lowongan kerja ingin menyampaikan informasi lowongan kerja memerlukan waktu yang lama sampai dengan lowongan pekerjaan tersebut diinformasikan melalui papan informasi yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Perusahaan membuat surat permohonan dan dikirim ke Dinas Tenaga Kerja melalui E-mail atau POS, kemudian pihak Dinas Tenaga Kerja akan memverifikasi surat permohonan dari perusahaan tersebut dengan melibat apakah perusahaan tersebut ada atau tidak bermasalah, jika bermasalah maka pihak Dinas Tenaga Kerja tidak akan memproses surat tersebut, jika perusahaan tersebut tidak bermasalah maka Dinas Tenaga Kerja akan memproses surat permohonan tersebut dengan mengirim surat keterangan hasil dari verifikasi ke perusahaan yang bersangkutan. Kemudian perusahaan akan mengirimkan suatu berkas file ke pihak Dinas Tenaga Kerja yang isinya terdiri dari spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kemudian pihak Dinas Tenaga Kerja menginformasikan lowongan pekerjaan tersebut melalui papan informasi yang telah disediakan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan narasumber Bapak Edwin Aldrin Sitorus, MSI memberikan jawaban dengan adanya Pemerintah Daerah

bekerjasama dengan APINDO dan Serikat Pekerja Tingkat Daerah mengelola Balai Latihan Kerja (BLK) yang muatan agar instrukturnya berasal dari perusahaan yang membutuhkan kualifikasi tenaga kerja lokal tertentu, yang diharapkan dapat disalurkan menjadi tenaga kerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan narasumber Bapak Zakaria Matogu, S.Sos sebagai Kasi Penempatan, Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara memberikan jawaban adanya Balai Latihan Kerja (BLK) bekerjasama dengan perusahaan yaitu dengan adanya kerjasama tersebut, peserta pelatihan kerja bisa mendapatkan pengalaman dan keterampilan lebih, sarana dan prasarana, tenaga pelatih dan kurikulum pelatihan terlebih dahulu harus dibebani dengan program revitalisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan narasumber Ibu Nurmita Sigalingging sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dengan adanya Dinas Tenaga Kerja bekerjasama dengan BPJS ketenagakerjaan kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan hubungan antar lembaga guna meningkatkan kepesertaan perlindungan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan narasumber Bapak Jumali.SHI sebagai Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara Dinas Tenaga Kerja bekerjasama dengan program Diploma III Teknologi Otomasi yaitu dalam program pendidikan vokasi ditujukan pada penyiapan tenaga kerja terampil (keahlian praktikal) yang siap terjun ke dunia kerja saat ini terdapat salah satu Fakultas dimana pendidikannya berorientasi pada kecakapan kerja sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan serta sesuai dengan tuntutan kebutuhan lapangan kerja yaitu Fakultas Vokasi. Dimana Fakultas Vokasi memberikan pembekalan ilmu praktis yang lebih dibandingkan di fakultas lain di ITS.

c. Adanya mekanisme perintah atau kontrol dalam pelaksanaan

Bentuk perlindungan tenaga kerja yang wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jumali SHI sebagai Kepala Bidang Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara pada hari senin, 25 Februari

2019 yang menyatakan bahwa dengan adanya program pelatihan ini sesuai dengan Peraturan Daerah nomor 5 tahun 2017 tentang penempatan tenaga kerja lokal ialah dengan cara melaksanakan pelatihan dan keterampilan diharapkan dapat membentuk skill atau keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan dan membantu menyerap jumlah pengangguran di Kabupaten Batubara dan juga agar para pencari kerja bisa mandiri dalam mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Pelatihan skill atau kemampuan ini rutin dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara setiap tahunnya agar dapat mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Batubara.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin 25 Februari 2019 dengan Bapak Edwin Aldrin Sitorus, MSI sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yaitu dengan adanya pengawasan yang pertama dilakukan dinas tenaga kerja yakni dengan melakukan himbauan kepada perusahaan, tetapi apabila perusahaan tidak mengikuti aturan yang berlaku maka dinas wajib memberikan sanksi dan teguran. Teguran dan pembinaan merupakan cara dalam melakukan pengendalian yang bersifat mendidik.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin 25 Februari 2019 dengan Bapak Drs H Sofyansyah sebagai Sekretaris Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yaitu dengan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Dinas Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan terhadap hak-hak dan kewajiban tenaga kerja dan perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Batubara.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin 25 Februari 2019 dengan Bapak Zakaria Matogu S.Sos, sebagai Kasi Penempatan, Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yaitu dengan adanya pembinaan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pelatihan dan keterampilan dan produktifitas tenaga kerja yang produktif dan kompetitif serta pembinaan pemagangan dalam dan luar negeri.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin 25 Februari 2019 dengan Ibu Nurmita Sigalingging, sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yaitu dalam perencanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta pengendalian teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian sesuai dengan kebijaksanaan.

d. Adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin 25 Februari 2019 dengan Bapak Zakaria Matogu, S.Sos sebagai Kasi Penempatan, Pengembangan, dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara pada hari senin, 25 Februari 2019 yaitu menyatakan bahwa adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan tidak sesuai dengan Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal yaitu dalam penilaian prestasi tenaga kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Hasil

penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada pihak manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Kebiasaan yang sering dialami tenaga kerja adalah meskipun penilaian kinerja telah selesai dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, tenaga kerja yang bersangkutan tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh konduksi yang tidak realistis semisal permainan, improvisasi, dan sebagainya. Jalan yang lebih berat bagi pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya diharapkan tenaga kerja dalam pekerjaan saat itu, tetapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara ini tidak bisa memberikan penilaian, sejauh ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara belum melakukan tindakan dalam hal evaluasi tentang pencapaian tenaga kerja lokal.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin 25 Februari 2019 dengan Bapak Drs. H Sofyansyah, sebagai Sekretaris Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yang menyatakan bahwa adanya evaluasi dalam pelaksanaan yaitu menentukan tingkat kinerja suatu kebijakan melalui evaluasi maka dapat diketahui

derajat pencapaian tujuan dan sasaran, mengukur tingkat efesiensi suatu kebijakan, dengan evaluasi juga dapat diketahui berapa biaya dan manfaat dari suatu kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin 25 Februari 2019 dengan Bapak Edwin Aldrin Sitorus,MSI, sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yaitu dalam penilaian prestasi tenaga kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian jawabannya seperti dengan narasumber Bapak Zakaria Matogu S.Sos.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan Ibu Nurmita Sigalingging, sebagai Kepala Bidang

Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yaitu menyatakan bahwa dengan adanya evaluasi baik yang dilakukan oleh intern ataupun ekstern dari suatu kebijakan/program, diharapkan kebijakan-kebijakan kedepannya akan lebih baik dan tidak mengulangi kesalahan-kesalahan yang sama, dan ada beberapa alasan pentingnya evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat efektifitas suatu kebijakan, yakni seberapa jauh suatu kebijakan mencapai tujuan dan mengetahui apakah suatu kebijakan berhasil atau gagal dengan melihat pada tingkat efektifitasnya.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari senin, 25 Februari 2019 dengan Bapak Jumali SHI, sebagai Ketua Bidang Pelatihan Kerja dan Produktifitas Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yaitu menyatakan bahwa dengan melakukan penilaian kinerja suatu kebijakan, maka dapat dipahami sebagai bentuk penanggung jawaban pemerintah kepada publik sebagai pemilik dana dan mengambil manfaat dari kebijakan dan program pemerintah, dan menunjukkan pada stakeholders manfaat suatu kebijakan apabila tidak dilakukan evaluasi terhadap suatu kebijakan, para stakeholders terutama kelompok sasaran tidak mengetahui secara pasti manfaat dari suatu kebijakan atau program, agar tidak mengulangi kesalahan yang sama, evaluasi kebijakan bermanfaat untuk memberikan masukan bagi proses

pengambilan kebijakan yang akan datang agar tidak mengulangi kesalahan yang sama, dan diharapkan lebih baik.

4.2 Pembahasan

A. Adanya tindakan program implementasi penempatan tenaga kerja lokal

Tindakan program implementasi penempatan tenaga kerja lokal merupakan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan yang telah tercapai. Dalam penelitian ini pelaksanaannya telah dijalankan sesuai dengan peraturan daerah yang diterapkan.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara sudah diimplementasikan dalam mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja lokal untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal, dengan adanya peraturan daerah ini, diharapkan penduduk di Kabupaten Batubara bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Batubara dengan tujuan agar dapat mengurangi tingkat pengangguran, dan dapat meningkatkan kesejahteraan terutama penduduk lokal. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja lokal berkaitan dengan masalah kesempatan kerja di daerah, sehingga perusahaan diwajibkan melaporkan kebutuhan pekerja dengan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Secara teknis pelaporan perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara untuk melihat kualitas masyarakat yang memiliki kapasitas

yang baik untuk memenuhi kualifikasi di perusahaan mereka tersebut. Kebijakan ini apabila dilihat dari sisi pemerintah daerah dan dari sisi tenaga kerja lokal sangat menguntungkan bagi masyarakat lokal untuk meningkatkan kesejahteraan sosial.

Industri yang berkembang di wilayah Kabupaten Batubara ini termasuk industri berskala nasional, pada tahun 2016 jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Batubara sebanyak 21 perusahaan yang terdiri dari perusahaan lokal dan non lokal, pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 53 perusahaan lokal maupun non lokal, hal ini menunjukkan bahwa Kabupaten Batubara memiliki potensi untuk membangun kawasan industri (Dinas tenaga kerja Kabupaten Batubara).

Berikut adalah data mengenai penempatan tenaga kerja lokal di perusahaan yang ada di Kabupaten Batubara :

TABEL 4.4

Perbandingan Tenaga Kerja Lokal dan Non Lokal

Nama Perusahaan	Jumlah Tk Lokal	Jumlah Tk Non Lokal	Persentase (%)	Persentase (%)
PT. Prima Multi Terminal	45 orang	80 orang	36	64
PT. Multimas Nabati Wilmar Group	50 orang	78 orang	39	61
Uni Lever	38 orang	38 orang	30	70

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batunara (2018)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tenaga kerja lokal yang dipekerjakan lebih sedikit dibandingkan tenaga kerja non lokal dengan jumlah tenaga kerja lokal sebanyak 133 tenaga kerja lokal sedangkan jumlah tenaga kerja non lokal berjumlah 247. Hal ini disebabkan karena masih belum terpenuhinya kualifikasi tenaga kerja sesuai standar internasional. Keterampilan tenaga kerja lokal yang belum sesuai dengan standar perusahaan lokal dan non lokal, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara meningkatkan kompetensi masyarakat lokal dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Batubara

B. Adanya interaksi dengan organisasi lain

Interaksi dengan organisasi lain dilaksanakan dengan mempekerjakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efisien dan mengelola perubahan terhadap keunggulan yang saling menguntungkan dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara sudah terlaksana dengan Adanya interaksi dengan organisasi lain yaitu antara Dinas Tenaga Kerja dengan Perusahaan, interaksi ini menyediakan lowongan kerja maka diperlukan sistem yang dapat mempermudah dalam mengelola informasi lowongan pekerjaan. Selama ini belum ada fasilitas yang secara efektif mempermudah antara pihak Dinas Tenaga Kerja dengan penyedia lowongan pekerjaan. Saat ini apabila penyedia lowongan kerja ingin menyampaikan informasi lowongan kerja memerlukan waktu yang lama sampai dengan lowongan pekerjaan tersebut

diinformasikan melalui papan informasi yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara.

C. Adanya mekanisme perintah atau kontrol dalam pelaksanaan

Dengan memberikan perlindungan tenaga kerja lokal Di Kabupaten Batubara yaitu dalam pembinaan calon tenaga kerja melalui pelatihan sesuai dengan minat, bakat, dalam rangka perluasan kesempatan kerja.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara sudah diimplementasikan dengan cara melaksanakan pelatihan dan keterampilan diharapkan dapat membentuk skill atau keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan dan membantu menyerap jumlah pengangguran di Kabupaten Batubara dan juga agar para pencari kerja bisa mandiri dalam mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Pelatihan skill atau kemampuan ini rutin dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara setiap tahunnya agar dapat mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Batubara.

D. Adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja

biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara belum terlaksana karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara ini tidak bisa memberikan penilaian dan sejauh ini Dinas Tenaga Kerja Lokal belum melakukan tindakan dalam hal evaluasi tentang pencapaian tenaga kerja lokal.

4.3 Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara

Implementasi penempatan tenaga kerja lokal bahwa dengan dikeluarkannya peraturan daerah ini yakni memberikan kepastian hukum tenaga kerja lokal dimanfaatkan secara optimal oleh berbagai perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Batubara agar tidak dapat menimbulkan dampak yang negatif. Dalam penempatan tenaga kerja lokal yang akan mengukur tingkat keberhasilan, tujuan yang direncanakan guna terwujudnya penempatan tenaga kerja lokal dan mengurangi jumlah pengangguran. Agar tenaga kerja lokal memiliki daya saing maka diperlukan strategi yaitu strategi peningkatan daya saing tenaga kerja lokal dengan pelatihan skill dan keterampilan, pelatihan yang diberikan mesti perlu di perbaharui lagi agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Perluasan kesempatan

kerja bagi masyarakat pencari kerja dalam memberikan informasi kerja, dinas tenaga kerja masih kesulitan karna masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan dan juga tidak adanya petugas pengantar kerja yang mencari informasi lowongan di perusahaan dan juga tidak pernah diadakannya bursa kerja agar pencari kerja dengan mudah mendapatkan pekerjaan.

Kebijakan secara langsung mendukung terlaksananya tenaga kerja lokal yang berkualitas sehingga upaya dalam penempatan tenaga kerja lokal tercapai, tetapi perencanaan yang dibuat masih belum terrealisasi dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya tindakan program yaitu untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal, maka dengan adanya peraturan daerah ini, diharapkan penduduk di Kabupaten Batubara bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Batubara dengan tujuan agar dapat mengurangi tingkat pengangguran, dan dapat meningkatkan kesejahteraan terutama penduduk lokal. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja lokal berkaitan dengan masalah kesempatan kerja di daerah, sehingga perusahaan diwajibkan melaporkan kebutuhan pekerja dengan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal.

Dengan adanya mekanisme perintah dan kontrol dalam pelaksanaan yaitu untuk mendukung terlaksananya kebijakan dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar terlaksana sebagaimana mestinya dan pemerintah mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap

peraturan tersebut, langkah pengawasan yang pertama dilakukan dinas tenaga kerja yaitu dengan melakukan himbauan kepada perusahaan, tetapi apabila perusahaan tidak mengikuti aturan yang berlaku maka pihak dinas tenaga kerja wajib memberikan sanksi dan teguran.

Dengan adanya interaksi dengan organisasi lain yaitu antara Dinas Tenaga Kerja dengan Perusahaan, interaksi ini menyediakan lowongan kerja maka diperlukan sistem yang dapat mempermudah dalam mengelola informasi lowongan pekerjaan.

Dengan adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan yaitu dalam kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Dari semua pembahasan diatas, maka Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dapat dikatakan terimplementasi, namun dari sisi lain masih ada yang belum terlaksana seperti adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, oleh sebab itu perlunya penambahan fasilitas dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja atau AK/1 mengingat fasilitas juga merupakan faktor pendukung dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Dinas Tenaga Kerja diharapkan dapat memberikan informasi dan data ketenagakerjaan yang dapat dijadikan langkah awal dalam upaya mengatasi permasalahan dibidang ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian-uraian diatas yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, serta analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara belum terimplementasi dengan baik, dikarenakan banyak perusahaan yang ada di Kabupaten Batubara belum menjadi jaminan untuk para pencari pekerja mendapatkan pekerjaan di daerah mereka sendiri, banyak pencari kerja yang tidak mengetahui tentang adanya lowongan pekerjaan, padahal didalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 wajib lapor lowongan pekerjaan dan wajib menggunakan tenaga kerja dengan persentase 75% haruslah tenaga kerja lokal. Strategi dan kebijakan yang ditetapkan sudah berjalan dengan baik tetapi dalam pelaksanaan program pelatihan masih perlu ditingkatkan lagi jenis pelatihan dan tenaga pengajarnya dan juga pengawasan dan pemberian sanksi tidak tegas inilah yang membuat perusahaan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

Tujuan penempatan tenaga kerja merupakan setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan menempatkan tenaga kerja dan calon tenaga kerja dengan tujuan agar tenaga kerja bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Faktor faktor yang menghambat Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ada dua kendala dalam penempatan tenaga kerja lokal yakni terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas yakni dalam memberikan pelatihan keterampilan pada tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan karna perusahaan rata-rata bergerak dibidang migas sedangkan pelatihan tidak sesuai apa yang di butuhkan,dan terbatasnya informasi mengenai lowongan pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan hal-hal yang telah ditetapkan diatas, maka penulis memberikan saran-saran dalam Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara sebagai berikut :

1. Perlunya kejelasan strategi dan perencanaan program sehingga dalam Penempatan tenaga lokal lebih berjalan efektif.
2. Sanksi yang di berikan bagi perusahaan yang melanggar aturan perlu diperketat lagi pengawasan dan penegakan sanksi.
3. Sarana dan prasarana perlu di tingkatkan lagi dan juga sumber daya manusia yang memberikan pelatihan mesti yang berkompeten sehingga dapat menciptakan tenaga kerja lokal yang dapat bersaing dalam pasar kerja.
4. Program seperti pembangunan Sekolah Menengah Kejuruan di bidang perminyakan perlu di wujudkan dan juga diadakan bursa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, 2008 : *Dasar – Dasar Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Arikunto, Suarsimi, 1998 : *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bastian, Indra, 2001, *Akuntansi Sektor Publik*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Bogdann R.C, 2002 : *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif Suatu Pendekatan Fenomenologis terhadap Ilmu-Ilmu Sosial*, Usaha Nasional, Surabaya.
- Budiono, 2002, *Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 1 Ekonomi Mikro*, BPFE, Yogyakarta.
- Charles, O. Jones, 1994 : *Pengantar Kebijakan Publik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dunn, William N, 2003 : *Pengantar Analis Kebijakan*, Gajah Mada University Press, Jogjakarta.
- Herlina, Rahman, 2005 : *Pendapatan Asli Daerah*, Arifgosita, Jakarta.
- Keban, T. Yeremias, 2004 : *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta.
- Kriyantono, Rachmat, 2007 : *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana, Jakarta.
- Nugroho, T. Rianto, 2004 : *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Gramedi, Jakarta.
- Saragih, Juli Panglima, 2003 : *Desentralisasi Fiskal dan Keuangan Daerah dalam Otonomi*, Grahalia Indonesia, Jakarta.
- Subarsono, 2005 : *Analisis Kebijakan Publik (Konsep Teori dan Aplikasi)*, Pustaka Pelajar yogyakarta.
- Soenarko, 2003 : *Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah*, Airlangga University Press, Jakarta.

Tangkilisan, Hesel Nogi S, 2003 : ***Implementasi Kebijakan Publik***, Lukman Offset dan Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia, Yogyakarta.

Usman, Nurdin, 2004 : ***Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum***, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wahab, Solichin, Abdul, 1991 : ***Pengantar Analisa Kebijakan Negara***, Rienekan Cipta, Jakarta.

Widodo, Joko, 2001 : ***Good Governance, Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada era Desentralisasi dan Otonomi Daerah***, CV Cutra Media, Surabaya.

Winarno, 2005 : ***Teori dan Proses Kebijakan Publik***, Media Pressindo, Yogyakarta.

Friedrich, Carl 2007 ***Kebijakan publik***. Mandar Maju Bandung

Lubis, Solly 2007 ***Kebijakan Publik***, Mandar Maju Bandung

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Tita Nurhaliza

Tempat/ Tanggal Lahir : Sipare-pare, Dsn v titi payung, 10 Agustus 1997

Alamat : Sipare-pare, Dsn v titi payung

Agama : islam

Kebangsaan : Indonesia

Jenis Kelamin : Perempuan

Nama Bapak : Jumala

Nama Ibu : Rohani

Jenjang Pendidikan

1. SD NEGERI 013869 INDRAPURA

Tahun 2002 – 2008

2. SMP NEGERI 1 AIR PUTIH

Tahun 2008 – 2011

3. SMA NEGERI 1 AIR PUTIH

Tahun 2011 - 2014



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 1 Medan 20228 Telp. (061) 6624567 • (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

PERMOHONAN-PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Sk-1

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Jurusan
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 13 DESEMBER 2010

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : TITA NURHALIZA
NPM : 1503100154
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Tabungan sks : 130 sks, IP Kumulatif 3,20

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

Judul yang diajukan	
1	Implementasi peraturan daerah nomor 5 tahun 2017 tentang penempatan perencanaan tenaga kerja lokal dalam rangka penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga kerja kabupaten batu bara
2	Implementasi peraturan bupati nomor 1 tahun 2011 tentang program beras untuk rumah tangga miskin (RASKIN) di kecamatan air putih kabupaten batu bara.
3	Pemanfaatan dana desa dalam menunjang pembangunan pedesaan titi payung di kabupaten batu bara.

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :
Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 2010

Ketua,

[Signature]

10-063

Pemohon,

[Signature]
hiz

(..... TITA NURHALIZA)

pembimbing Nabil Kurniati



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.063/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2019

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 975/SK/IL3/F/2018 tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 M dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara tertanggal **13 Desember 2018** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **TITA NURHALIZA**
N P M : 1503100154
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh) Tahun 2018/2019
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2017 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BATUBARA**

Pembimbing : **NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 975/SK/IL3/F/2018 tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 M.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa kadaluarsa tanggal 13 Desember 2019.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 10 Diumadil Awwal 1440 H
10 Januari 2019 M


Dr. Arlin Saleh, S.Sos., MSP

Tembusan :

1. Ketua P.s. Ilmu Administrasi Negara FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Universitas Cerdas & Terpercaya
Dila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan lengannya

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 8 Januari 2019

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : TITA NURHALIZA
N P M : 1503100154
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 10063/SK/IL.3/UMSU-03/F/2018.. tanggal 13 DESEMBER 2018 dengan judul sebagai berikut :

IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2017
TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI ~~BUMIH~~ DINAS
TENAGA ~~KERJA~~ KABUPATEN BATU BARA.

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Propsosal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Menyetujui :

Pembimbing

(NALIL KHAIRIAH . SIP, M. Pd)

Pemohon,

(Signature)

(TITA NURHALIZA)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 021/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Hari, Tanggal : Jum'at, 11 Januari 2019
Waktu : 14.00 WIB s/d. selesai
Tempat : Ruang LAB. & R. 301-C FISIP UMSU
Pemimpin Seminar : Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd

No	Nama Mahasiswa Peneliti	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen/Penanggung	Dosen/Pembimbing	Uraian/Proposal/Skripsi
26	MAULIDA ULFA	1503100006	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos.,MSP.	MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP, H.	IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI DELI SERDANG NOMOR 005 TAHUN 2018 DI DESA PAYA GELI KECAMATAN SUNGGAL KABUPATEN DELI SERDANG
27	SITI HAFSAH	1503100124	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd.	IDA MARTINELLI, SH, MM	KUALITAS PELAYANAN PRIMA DALAM PELAKSANAAN PROGRAM LARASITA DI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN DELI SERDANG
28	AYU NAMIRA MALINZA	1503100082	SYAFRUDDIN, S.Sos.,M.H.	Drs. R. KUSNADI, M.AP	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN BADAN LINGKUNGAN HIDUP DALAM PENANGGULANGAN PENCEMARAN LINGKUNGAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI
29	NURES ZIKHA AHMAD	1503100041	IDA MARTINELLI, S.H.,M.M.	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KEUANGAN NO.165/PMK03/2017 TENTANG PENGAMPUNAN PAJAK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK MEDAN TIMUR
30	TITA NURHALIZA	1503100154	Drs. R.KUSNADI, M.AP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2017 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BATUBARA

Medan, 03 Januari 2019
09 Januari 2019 M



a.n. Dekan

Wakil Dekan

Drs. ZULAHMI M.I.Kom.



Unggul Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

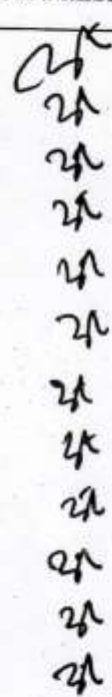
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax, (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : TITA NURHALIZA
N P M : 1503100154
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2017
TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BATUBARA

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	30 Des 2016	Bimbingan latar belakang	
2.	2 Januari 2017	Bimbingan latar belakang dan kategorisasi	
3.	3 Januari 2017	Bimbingan latar belakang dan kerangka konsep	
4.	6 Januari 2017	Bimbingan kategorisasi	
5.	7 Januari 2017	Bimbingan kategorisasi	
6.	8 Januari 2017	ACC proposal	
7.	31 Januari 2017	Bimbingan daftar wawancara	
8.	2 Februari 2017	Revisi Pedoman wawancara	
9.	4 Februari 2017	Revisi Pedoman wawancara	
10.	5 Februari 2017	Revisi Pedoman wawancara	
11.	7 Februari 2017	Revisi Pedoman wawancara	
12.	8 Februari 2017	ACC Pedoman wawancara	
13.	4 Maret 2017	Revisi Abstrak dan pembahasan	
14.	6 Maret 2017	Revisi Abstrak dan pembahasan	
15.	8 Maret 2017	ACC Skripsi Kritis	

Medan,20.....

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke :

(Dr. ALIFIN SALEH S.Sos.) M.Pd

(HALLI KHAIRAH S.Pd) M.Pd

(HALLI KHAIRAH S.Pd) M.Pd

Kepada Yth :
Bapak Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di –

Tempat

Permohonan Perubahan Judul Skripsi

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : TITA NURHALIZA
NPM : 1503100154
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi : Kebijakan Publik

Mengajukan permohonan persetujuan perubahan judul skripsi yaitu :

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2017 TENTANG
PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI BALAI LATIHAN KERJA
KABUPATEN BATUBARA**

MENJADI

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2017 TENTANG
PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BATUBARA**

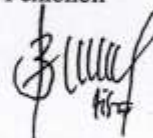
Demikianlah permohonan saya untuk persetujuan perubahan judul skripsi, atas perhatian Ibu Ketua Jurusan saya ucapkan terima kasih. *Wassalam*

Dosen Pembimbing



Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd

Pemohon



Tita Nurhaliza

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara



Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar dituliskan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 201/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2019
Lampiran : --
Hal : **Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa**

Medan, 03 Jumadil Akhir 1440 H
08 Februari 2019 M

Kepada Yth : Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Batubara
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **TITA NURHALIZA**
N P M : 1503100154
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh) / Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2017 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BATUBARA**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan



Dr. ARFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Cc : File.



PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA
DINAS KETENAGAKERJAAN
Jln. SMELTER SITE KUALA TANJUNG KEC. SEI SUKA
TELEPON NO. (0622) 620432 FAX (0622) 620432 KODE POS 21257

Nomor : 560/0407 /DKK-BB/ 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Tempat Penelitian

Sei Suka, 19 Januari 2019

Kepada Yth,
Pimpinan Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
di -
Medan

Sehubungan dengan surat saudara Nomor: 201/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2019 tanggal 08 Februari 2019, tentang Permohonan Izin Penelitian untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang srata satu (S1) di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara.

Pada prinsipnya kami dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara Tidak Keberatan menerima mahasiswa Bapak/Ibu Tita Nurhaliza selama tidak mengganggu kegiatan kantor yang sifatnya prinsip.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN





PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jln. SMELTER SITE KUALA TANJUNG KEC. SEI SUKA
TELEPON NO. (0622) 620432 FAX (0622) 620432 KODE POS 21257

Nomor : 560/0397/DKK-BB/ 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Tempat Penelitian

Sei Suka, 18 Februari 2019

Kepada Yth,
Dekan Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
di -
Medan

Sehubungan dengan surat Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 201/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2019 tanggal 08 Februari 2019, perihal Mohon diberikan izin penelitian mahasiswa di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara. Dengan ini kami memberitahukan bahwa mahasiswi:

Nama : Tita Nurhaliza
NPM : 1503100.154
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Tersebut telah menyelesaikan Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara dengan baik pada tanggal 11 s/d 15 Februari 2019.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, untuk kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BATU BARA
KABID. PENEMPATAN TENAGA KERJA
DAN KAWIL. KAWIL. KESEMPATAN KERJA

